CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 259.757 du 16 mai 2024

A. 238.806/VIII-12.212

En cause : **C. B.**,
ayant élu domicile chez
M^es Marc UYTTENDAELE et
Ethel DESPY, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
la ministre de la Défense.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 5 avril 2023, la partie requérante demande, d'une part, la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « l'arrêté ministériel n° 97139 de la partie adverse du 27 mars 2023 lui retirant définitivement son emploi par mesure disciplinaire » et, d'autre part, l'annulation de ce même acte.

II. Procédure

Un arrêt n° 256.271 du 14 avril 2023 a ordonné la suspension de l'exécution de l'acte attaqué (ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.256.271). Il a été notifié aux parties.

La partie adverse a demandé la poursuite de la procédure.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Erik Bosquet, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 25 mars 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 avril 2024.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e^ Ethel Despy, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Mme Alice Bonte, lieutenant-colonel, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 256.271, précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de la violation du principe du délai raisonnable, de l'incompétence *ratione temporis* de l'auteur de l'acte et de l'erreur manifeste d'appréciation.

La requérante relève que les faits ont été portés à la connaissance de la partie adverse le 23 octobre 2020, alors que la décision attaquée a été adoptée le 27 mars 2023, soit près de deux ans et demi après cette prise de connaissance, et que la procédure a connu plusieurs périodes de retard anormal.

Dans le développement de son moyen, après un rappel de la jurisprudence applicable en la matière, notamment en cas d'aveu et de la disposition de l'agent poursuivi disciplinairement à collaborer, elle insiste sur les différentes périodes de retard anormal rencontrées au cours de la procédure. Elle souligne

qu'aucune initiative n'a ainsi été prise du 5 février au 4 juin 2021, du 4 juin au 1er septembre 2021, du 15 octobre 2021 au 14 janvier 2022, du 8 mars au 13 juillet 2022 et du 13 juillet au 8 novembre 2022. Elle observe que la partie adverse n'explique pas pourquoi elle est restée inerte pendant ces périodes qui étaient particulièrement longues. Elle fait valoir qu'elle a avoué les faits reprochés dès le 21 octobre 2020 ainsi que le 19 janvier 2021, qu'elle a pleinement collaboré dans le cadre de la procédure disciplinaire et qu'une sanction lourde lui est finalement infligée au terme de la période susvisée. Elle est d'avis que ces circonstances commandaient que l'autorité agisse avec célérité.

Elle considère que la partie adverse ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient, dans l'acte attaqué, appuyer sa connaissance des faits « sur [ses] aveux […] et sur son audition devant le conseil d'enquête, au cours de laquelle elle a répondu à de nombreuses questions » – « ce qui justifierait, semble-t-il, selon elle, qu'elle ne se soit pas prononcée plus tôt ». Elle dit douter de la réalité de pareille affirmation dès lors qu'elle était en aveux dès l'instruction pénale, que la partie adverse ne précise pas quels éléments nouveaux auraient été portés à sa connaissance lors de cette audition, ni pourquoi les faits portés d'emblée à sa connaissance ne justifiaient pas que la procédure soit diligentée sans désemparer dès leur prise de connaissance par l'autorité. Elle ajoute qu'en tout état de cause, il appartenait à l'autorité de préparer l'audition disciplinaire du 19 janvier 2021 avec diligence et de lui poser, dès cette audition, les questions qu'elle pouvait encore avoir à propos des faits en cause. Elle souligne qu'il est certain qu'elle y aurait répondu vu qu'elle était en aveux dès le 21 octobre 2020 et qu'elle a pleinement collaboré dans le cadre de la procédure disciplinaire. Elle relève que la partie adverse ne prétend pas, et ne démontre pas davantage, qu'il lui était matériellement impossible de lui poser ses questions lors de son audition disciplinaire du 19 janvier 2021 et qu'à supposer même que ce fut le cas, ce qu'elle conteste, elle aurait dû la convoquer à une nouvelle audition à une date rapprochée et non attendre le 8 novembre 2022 pour les lui poser. À ses yeux, « rien ne justifie que la partie adverse a attendu aussi longtemps et qu'elle reste, à ce jour, en défaut de s'expliquer quant au délai de 22 mois ainsi pris ». Elle souligne que l'autorité a agi avec davantage de célérité, sans le justifier, dans la mise en œuvre de la procédure disciplinaire initiée à l'encontre du soldat C. P., impliqué dans les mêmes faits que ceux qui lui sont reprochés, et qui s'est vu sanctionner le 5 octobre 2022. Elle constate que la partie adverse ne peut invoquer l'existence de la procédure répressive puisque celle-ci est toujours en cours et que, selon elle, au moment de l'introduction de la requête, une décision du tribunal correctionnel est imminente.

Elle en conclut que la partie adverse a violé le principe général du délai raisonnable « et était, en conséquence, incompétente *ratione temporis* pour [la]

sanctionner […]. En la sanctionnant malgré ce constat, elle a excédé ses compétences et a commis une erreur manifeste d'appréciation ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

Avant de répondre au moyen, la partie adverse fait état d'une remarque préliminaire concernant la procédure relative aux mesures statutaires et expose « de façon détaillée les étapes qui mènent à la prise de mesures statutaires à l'encontre des militaires ». Elle détaille ces dernières en citant des dispositions de la loi du 28 février 2007 'fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées' et de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 'fixant la procédure relative aux mesures statutaires applicables aux militaires du cadre actif et modifiant divers arrêtés royaux relatifs à la discipline militaire'. Elle ajoute qu'en l'espèce, la note DG HR 20-50208253 du 29 octobre 2020 procède notamment à la désignation provisoire des membres de divers jurys, conseils d'enquête ou diverses commissions pour l'année 2021, que l'annexe F de cette note est relative aux conseils d'enquête et mentionne le nom des présidents et membres proposés pour les conseils d'enquête des trois catégories de personnel militaire, que cette note fait l'objet de deux *errata* afin de procéder à la désignation définitive de ces membres et que, parmi ceux-ci, une sélection est opérée en tenant compte des possibles conflits d'intérêt et des indisponibilités opérationnelles ou médicales des membres potentiels. Elle ajoute qu'une proposition de composition de conseil d'enquête est transmise le 13 septembre 2021 à la requérante, qui peut alors demander la révocation d'un ou plusieurs membres, qu'une procédure identique est suivie pour le second conseil d'enquête et mène à la proposition de composition transmise le 27 septembre 2022 à la requérante. Elle précise que la ministre de la Défense constitue la seule autorité compétente pour prononcer un retrait définitif d'emploi pour les catégories des sous-officiers et volontaires, conformément à l'article 57, alinéa 2, de la loi du 28 février 2007 et à l'article 1er de l'arrêté royal du 10 avril 2014 'portant exécution de l'article 271/5 de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des forces armées'. Selon elle, « ainsi, lorsque le DGHR transmet le 19 avril 2021 un dossier visant l'intention de faire comparaître la requérante devant un conseil d'enquête à […] la ministre de la Défense, il n'est pas encore question de retrait définitif d'emploi », et « il n'est toujours pas question de retrait définitif d'emploi aux dates suivantes :

- le 4 juin 2021 lorsque […] la Ministre de la Défense envoie un courrier au chef de corps de la requérante pour l'informer de son intention de la faire comparaître devant un conseil d'enquête ;
- le 7 juillet 2021 lorsque la DG HR transmet un dossier visant la confirmation de faire comparaître la requérante devant un conseil d'enquête à […] la Ministre de la Défense ;
- le 1er septembre 2021 lorsque […] la Ministre de la Défense confirme la comparution de la requérante devant un conseil d'enquête ;

- le 15 octobre 2021 lorsque la requérante est auditionnée une première fois par le premier conseil d'enquête ;
- le 14 janvier 2022 lorsque la requérante est auditionnée une seconde fois par le premier conseil d'enquête ;
- le 8 mars 2022 lorsque le premier conseil d'enquête rend son avis ;
- le 10 mai 2022 lorsque le DGHR transmet un dossier proposant l'intention de prononcer un retrait définitif d'emploi à […] la Ministre de la Défense ;
- le 13 juillet 2022 lorsque […] la Ministre de la Défense décide qu'un nouveau conseil d'enquête doit être composé ;
- le 8 novembre 2022 lorsque la requérante est auditionnée par le second conseil d'enquête ;
- le 20 décembre 2022 lorsque le second conseil d'enquête rend son avis ;
- le 23 janvier 2023 lorsque le DGHR transmet un dossier proposant l'intention de prononcer un retrait définitif d'emploi à […] la Ministre de la Défense ».

Elle fait valoir que dans la mesure où la ministre de la Défense est la seule autorité compétente pour prononcer un retrait définitif d'emploi, ce n'est que le 10 février 2023 qu'elle informe le chef de corps de la requérante de son intention de lui retirer définitivement son emploi. Elle estime qu'avant cette date, elle a fait preuve de bonne administration en suivant les modalités fixées par le Roi quant à la procédure à suivre lorsque l'autorité souhaite prononcer une mesure statutaire à l'encontre d'un militaire qui s'est rendu coupable de faits graves et incompatibles avec son statut, « en respectant les droits de la défense de la requérante, en respectant les prérogatives qui appartiennent successivement au chef de corps de la requérante, puis au conseil d'enquête formé pour le cas d'espèce et finalement, en souhaitant prononcer, en tant qu'autorité compétente et non tenue aux avis et recommandations du conseil d'enquête, un retrait définitif d'emploi à l'encontre de la requérante ». Elle fonde son argumentation sur les éléments suivants :

«
- le chef de corps peut classer l'affaire sans suite ou le transmettre au DGHR conformément aux articles 6 et 7 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 ;
- le DGHR peut classer le dossier sans suite ou […] transmettre au ministre une des propositions suivantes : a) une retenue sur le traitement, avec mention du pourcentage et de la durée ; b) un retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire, avec mention de la durée de ce retrait temporaire d'emploi ; c) la comparution du militaire concerné devant un conseil d'enquête, conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 ;
- […] la ministre de la Défense, conformément à l'article 11 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, peut : 1° classer l'affaire sans suite ; 2° prononcer une retenue sur le traitement ; 3° hors le cas visé à l'article 56, alinéa 2, de la loi, prononcer le retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire proposé par le DGHR, ou fixer une autre durée pour ce retrait temporaire d'emploi ; 4° dans le cas visé à l'article 56, alinéa 2, de la loi, soumettre au Roi un projet d'arrêté motivé ; 5° envoyer le dossier devant un conseil d'enquête, si elle estime que les faits commis par le militaire concerné peuvent justifier un retrait définitif d'emploi, conformément à l'article 57, alinéa 2, de la loi ;
- le conseil d'enquête, conformément à l'article 17 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, peut proposer une ou plusieurs des mesures suivantes au ministre : 1° classer l'affaire sans suite ; 2° prendre une mesure d'ordre ; 3° prononcer une des mesures statutaires suivantes : a) une retenue sur le traitement ; b) un retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire ; c) un retrait définitif d'emploi ;

- et, en conclusion, que la tenue d'un conseil d'enquête ne mène pas forcément à un retrait définitif d'emploi ».

Elle en conclut qu'elle « a fait preuve de bonne administration en ne préjugeant pas, au fil des étapes de la procédure disciplinaire, de l'issue de celle-ci. Aussi, elle a fait preuve de diligence dès la prise de position de […] la Ministre de la Défense le 10 février 2023, en sa qualité d'autorité compétente, en veillant à ce que l'acte attaqué soit pris dans un délai raisonnable, le 27 mars 2023, tout en respectant la possibilité pour la requérante d'introduire un dernier mémoire contre cette intention de retrait définitif d'emploi – ce qu'elle fait d'ailleurs le 24 février 2023 – et en soumettant un dernier dossier à […] la Ministre de la Défense afin de confirmer sa décision de retrait définitif d'emploi le 14 mars 2023 ».

Elle ajoute encore, en « remarque préliminaire », que la section HRA-E/D, en charge de la gestion de ces dossiers disciplinaires, est composée du bureau « discipline » et du bureau « conseil d'enquête », qu'elle est dirigée par une juriste francophone, et que le bureau « discipline » est dirigé par un juriste néerlandophone, assisté par deux gestionnaires administratifs (un francophone et un néerlandophone), et renforcé par un second gestionnaire francophone depuis le 15 septembre 2022. Elle explique que le bureau « conseil d'enquête » est composé, au début de la procédure relative à la requérante, d'un secrétaire francophone et d'un secrétaire néerlandophone (bilingue), ainsi que d'un gestionnaire administratif néerlandophone, qu'au cours de la procédure visant la comparution de la requérante devant un conseil d'enquête, la secrétaire francophone s'est absentée pour raisons médicales à partir du 7 juin 2022, de sorte que c'est la secrétaire néerlandophone – bilingue – qui a repris ses attributions, notamment dans le cadre du second conseil d'enquête organisé pour la comparution de la requérante. Elle expose que « l'ensemble des actes administratifs posés par la section HRA-E/D sont donc le résultat du travail de deux personnes, à savoir, d'une part, la juriste francophone, qui est en cumul, à la tête de la section et supervise à ce titre l'ensemble des tâches qui incombent aux deux bureaux qui la composent et, d'autre part, la secrétaire francophone du bureau "conseil d'enquête" qui fut remplacée en cours de procédure par la secrétaire néerlandophone bilingue, qui a alors aussi continué à intervenir comme secrétaire pour les conseils d'enquête organisés en néerlandais ».

À propos du moyen, elle fait une « première constatation » aux termes de laquelle elle entend d'abord souligner que, selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, il ne suffit pas de critiquer la durée globale de la procédure disciplinaire pour se prévaloir de la violation du délai raisonnable mais il faut également critiquer la durée de ses différentes étapes. Elle estime cependant qu'il s'agit du mode opératoire adopté par la requérante qui, outre la mention d'une durée globale de la procédure de près de deux ans et demi, soutient qu'aucune initiative

n’aurait été entreprise par ses soins pour les périodes du 5 février au 4 juin 2021, du 4 juin au 1er septembre 2021, du 15 octobre 2021 au 14 janvier 2022, du 8 mars au 13 juillet 2022 et du 13 juillet au 8 novembre 2022, et stipule que ces périodes sont « particulièrement longues » mais ne cherche pas à en critiquer utilement la durée, ni à soutenir l’existence d’un retard injustifié.

Selon elle, c’est l’attitude de la requérante lors de ses auditions, qui a, entre autres, mené à la tenue de deux auditions par le premier conseil d’enquête. Elle cite les procès-verbaux des deux auditions dont elle déduit que l’attitude et les déclarations de la requérante et de son défenseur « étaient peu précises et avaient pour intention de maintenir les membres du conseil d’enquête “dans le flou” quant à [sa] participation […] à la soirée du 21 août 2020, soirée durant laquelle les faits reprochés et commis durant la nuit du 22 au 23 août 2020 ont été préparés ». Elle cite des extraits de l’audition et est d’avis que ce « manque de clarté » est aussi confirmé lors de l’audition de [C. P.] : « en effet, au moment où la soirée du 21 août 2020 est abordée par son conseil d’enquête, la présence de la requérante y fait l’objet de discussions. Alors que [C. P.] répond sans équivoque que la requérante était présente à la soirée du 21 août 2020, son défenseur, également […] défenseur de la requérante, intervient pour lui faire revenir sur sa parole. Il est utile de préciser que les auditions de [C. P.] et de la requérante ont lieu le même jour et que les conseils d’enquête des deux militaires sont constitués de façon identique pour trois des cinq membres. Les seuls deux membres qui doivent être issus de la même catégorie de personnel que le militaire auditionné diffèrent puisque la requérante appartient à la catégorie des sous-officiers et [C. P.] à celle des volontaires ». Elle fait valoir que « l’extrait du procès-verbal de cette audition […] relatif à cette soirée de “préméditation” démontre l’intervention du défenseur, […], qui est conscient de la réponse évasive de la requérante quant à sa participation aux préparatifs des faits lors de son audition le matin même et qui souhaite sciemment garder le “flou” sur le sujet. Son intervention mène d’ailleurs au mensonge de [C. P.] qui affirme que la requérante n’était pas présente lors de la soirée du 21 août 2020 alors qu’elle vient de déclarer le contraire ».
Elle en conclut que dès lors que la clarté de la situation n’est pas garantie lors des premiers témoignages de la requérante, notamment par le comportement et les interventions de son défenseur, mais aussi par ses réponses évasives et les réponses contradictoires de [C. P.], elle se devait de faire preuve de minutie et de faire en sorte que toutes les zones d’ombre soient clarifiées afin de permettre au conseil d’enquête d’agir en connaissance de cause.

Elle relève que ce n’est qu’à l’issue de cette seconde audition que le conseil d’enquête émet, à la majorité des voix, la recommandation du retrait définitif d’emploi, alors qu’avant cette audition, il avait émis, à la majorité des voix, une

recommandation de retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire. Elle expose :

« En effet, un des membres du conseil d'enquête (J. D.) transmet le 8 novembre 2021 un *mail* à la secrétaire du conseil d'enquête dans lequel il remet son avis de retrait temporaire d'emploi, notamment en ne reconnaissant pas la préméditation établie […]. Durant la phase de préparation de la seconde audition, le membre J. D. envoie le 11 janvier 2022 ses zones d'ombre et ses questions qui feront l'objet de cette seconde audition à la secrétaire du conseil d'enquête […]. Après la seconde audition, le membre J. D. transmet le 19 janvier 2022 un nouvel avis visant le retrait définitif d'emploi, dans lequel il estime la préméditation établie […]. Outre le fait que le caractère raisonnable du délai d'une procédure disciplinaire doit dans un premier temps être examiné *in globo* et en tenant compte de toutes les étapes réglementaires prévues, il est utile, dans un second temps, d'examiner (1) les différentes phases ayant mené à la décision litigieuse, (2) la durée de ces phases et (3) la raison qui explique la durée de ces phases afin de conclure sur le caractère raisonnable ou non du délai utilisé ».

Elle admet que la durée globale de la procédure peut, dans un premier temps, paraître longue mais ajoute qu'elle n'est pas exceptionnelle. Elle explique que la durée de telles procédures est variable et fonction, notamment, de la complexité de l'affaire, et qu'une durée de plusieurs dizaines de mois n'est pas un cas isolé. Elle invoque la pièce 70 « qui reprend les délais de 11 procédures ayant mené à la constitution d'un conseil d'enquête durant les trois dernières années. La durée totale de la procédure varie de 17 à 43 mois et la durée qui sépare la décision de comparution devant un conseil d'enquête de la décision de mesure statutaire varie de 8 à 20 mois. Dans le cas de la requérante, la durée totale est de 29 mois (du 20 octobre 2020 au 27 mars 2023) et la durée qui sépare la décision de comparution devant un second conseil d'enquête de la décision de retrait définitif d'emploi est de 8 mois et demi (du 13 juillet 2022 au 27 mars 2023), ce qui constitue la norme basse dans ce genre de procédures ». Elle considère que la procédure a respecté toutes les étapes imposées et que la mise en place d'un second conseil d'enquête n'est pas le résultat exclusif d'un manquement dans le dossier disciplinaire de la requérante dans la mesure où, d'après elle, les procès-verbaux des deux auditions du premier conseil d'enquête démontrent qu'elle n'a pas toujours été claire dans le rôle qu'elle a notamment joué lors de la soirée de préparatifs. Elle en conclut que c'est conformément à l'article 19 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 que l'enquête a été poursuivie dans un premier temps par le même conseil d'enquête et ensuite par un second conseil d'enquête et ajoute :

« Cette attitude par laquelle la requérante transmet des réponses vagues, imprécises voire même erronées s'est confirmée à plusieurs reprises. Ce fut notamment le cas, lors de l'audience [en référé] devant [le] Conseil [d'État] […]. La remise en question de l'intérêt de la requérante audit recours avait mené les débats, suite à l'introduction [de sa] note d'observations […], sur l'activité professionnelle secondaire exercée par la requérante, qui gardait dès lors une source de revenus d'une part et des contacts professionnels et sociaux d'autre part. Lors de l'audience, il a été rapporté par la partie requérante que cette activité secondaire

n'était plus exercée. Néanmoins, au vu du dossier administratif de la requérante, rien n'indique que cette situation soit conforme à la réalité, puisqu'à ce jour, cette dérogation d'exercice d'activité est toujours active et ne mentionne aucune date de fin (pièce 72). Il en est de même, dans le cadre des mêmes débats, lorsqu'il est question des frais immobiliers supportés par la requérante. La situation administrative de la requérante fait en effet état de son domicile à Wavre, chez sa compagne, depuis le 19 mars 2022 (pièce 73). Aussi, l'appartement de Vilvoorde dont il fut question lors des débats, était mis à la location en août 2022 (pièce 74) et source de revenus. Outre cette attitude, qui a imposé à [*sic*] la prudence et la minutie dans [son] chef […], il est de plus erroné de dire qu'aucune initiative n'a été entreprise par [elle] durant les cinq périodes mentionnées par la partie requérante] ».

Elle détaille ensuite le déroulement de chacune des périodes précitées et conteste qu'aucune initiative n'aurait été entreprise.

Concernant la période du 5 février au 4 juin 2021, elle mentionne les éléments repris aux points 9 à 12 de l'exposé des faits de l'arrêt de suspension, en ajoutant que le 11 mars 2021, le chef de corps de C. P., co-auteur des mêmes faits et militaire à Florennes, introduit une proposition de mesure statutaire auprès du DGHR, que l'analyse de ce dossier permettra la rédaction de la pièce 8, réalisée en parallèle pour les deux co-auteurs militaires, et que le 24 mars 2021, un dossier à l'attention de la ministre de la Défense est rédigé par la section HRA-E/D avec « pour but de déclarer l'intention de faire comparaître la requérante devant un conseil d'enquête. Il est contrôlé par divers échelons de la division HRA le 30 mars 2021, par le secrétariat du DGHR le 1er avril 2021 et par l'officier synthèse du DGHR le 9 avril 2021 ». Elle estime qu'elle a poursuivi les étapes de la procédure disciplinaire, conformément au prescrit de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 'fixant la procédure relative aux mesures statutaires applicables aux militaires du cadre actif et modifiant divers arrêtés royaux relatifs à la discipline militaire'. Elle ajoute qu'un délai approximatif de quatre mois pour établir une dizaine d'actes administratifs dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut difficilement être considéré comme déraisonnable. Elle ajoute, « pour le surplus », que la requérante s'absente partiellement du service le 12 février 2021 et les 19 et 24 mars 2021, puis s'absente totalement les 1er, 12 et 26 mars 2021, les 1er, 7 et 30 avril 2021 ainsi que le 1er juin 2021, soit dix jours ouvrables. Elle en conclut qu'il n'est donc pas question d'un retard injustifié durant la période du 5 février au 4 juin 2021.

À propos de la période du 4 juin au 1er septembre 2021, elle invoque les éléments repris aux points 12 à 17 de l'exposé des faits précité, en ajoutant qu'un délai légal de dix jours ouvrables pour l'introduction d'un mémoire commence à courir le 7 juin 2021 conformément à l'article 11 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, que, le 5 juillet 2021, la requérante transmet un courriel à la section HRA-E/D afin de mentionner son indisponibilité les 23 et 24 août 2021, en vue de l'organisation de l'audition devant le premier conseil d'enquête, que, les 7 et 12

juillet 2021, les versions « papier » et digitale du dossier sont adressées à la ministre, que la requérante est indisponible les 23 et 24 août 2021, et que, le 31 août 2021, la section HRA-E/D informe l'unité de la requérante de l'avancement du dossier. Elle souligne qu'il y a lieu de tenir compte des délais imposés par la réglementation, comme ceux laissés aux agents pour assurer leur défense et ceux imposés aux organes consultatifs pour rendre leur avis. Elle relève qu'un délai approximatif de trois mois pour établir une dizaine d'actes administratifs ne peut être considéré comme déraisonnable. Elle ajoute, « pour le surplus », que la requérante s'absente partiellement du service les 19 et 28 juillet 2021 et les 27 et 30 août 2021, puis qu'elle s'absente totalement les 24 et 25 juin 2021, du 5 au 13 juillet 2021, les 26 et 30 juillet 2021, et les 2 et 3 août 2021, « soit près de 17 jours ouvrables ». Elle en conclut qu'il n'est pas question d'un retard injustifié durant la période du 4 juin au 1er septembre 2021.

Concernant la période du 15 octobre 2021 au 14 janvier 2022, elle se réfère aux éléments visés aux points 19 à 22 de l'exposé des faits précité, estimant que la requérante fait preuve de « mauvaise foi », en arguant de son manque d'initiative, alors qu'elle a décidé d'organiser une seconde comparution devant le conseil d'enquête et qu'elle a rédigé et lui a notifié le procès-verbal de son audition. Elle relève, en outre, que la décision de rouvrir les débats résulte de l'ajout de la pièce 2 du dossier administratif, soit l'interrogatoire de la requérante par le juge d'instruction en date du 21 octobre 2020, et du devoir de respecter ses droits de la défense. Elle en déduit que « le délai écoulé suite à l'organisation de cette deuxième audition est justifié compte tenu du respect de l'autorité à l'égard des droits de la défense, des circonstances de la cause, la complexité de l'affaire, du comportement de l'autorité et de celle de la requérante ». Elle observe qu'un délai approximatif de trois mois « pour la rédaction d'un procès-verbal, la décision et l'organisation d'une seconde comparution devant le conseil d'enquête dans le cadre d'une procédure disciplinaire, peut difficilement être considéré comme déraisonnable ». Elle estime avoir ainsi fait preuve de « bonne administration en veillant au respect des droits de la défense au vu de la procédure en deux étapes ». Elle ajoute qu'elle n'est pas demeurée inactive durant cette période dans la mesure où, le 11 octobre 2021, la requérante lui transmet une appréciation non signée de son chef de corps, que la section HRA-E/D l'informe le même jour de l'invalidité de cette pièce si elle n'est pas signée et que, le 18 octobre 2021, elle l'informe de la date de signature du procès-verbal d'audition, fixée le 18 novembre 2021. Elle expose qu'à la suite de la réouverture des débats annoncée le 26 novembre 2021, le défenseur de la requérante n'émet le souhait de consulter la pièce ajoutée au dossier disciplinaire en version « papier » que le 5 janvier 2022, et qu'il y sera fait droit le 13 janvier suivant dans les bureaux de la section HRA-E/D. Elle ajoute : « pour le surplus, le règlement DGHR-TRAVARB-001 octroie […] une dispense de service collective, le 24

décembre à partir de midi […] Conformément au même règlement, […] les 25 et 26 décembre [sont définis] comme jours fériés. Et dans le même chapitre, le point 202. b. prévoit que les jours ouvrables compris entre le 27 décembre et le 31 décembre inclus soient considérés comme congés de compensation […]. Finalement, la secrétaire du conseil d'enquête était indisponible durant la semaine du 3 janvier 2022 au 7 janvier 2022 (pièce 56) et la requérante elle-même est totalement absente du service les 18, 26 et 29 octobre 2021, du 3 au 5 novembre 2021 et le 9 novembre 2021, et les 9 et 24 décembre 2021, soit un total de 14 jours ouvrables dont 9 sont imputables à la requérante ». Elle en conclut qu'il n'y a pas de retard injustifié durant la période du 15 octobre 2021 au 14 janvier 2022.

À propos de la période du 8 mars au 13 juillet 2022, elle invoque les éléments repris aux points 23 à 28 de l'exposé des faits, en ajoutant que le dossier qui « a pour but de déclarer l'intention de prononcer un retrait définitif d'emploi » fait « l'objet de contrôles au sein de la division HRA les 22, 25 avril et 3 mai 2022 et par le secrétariat et l'officier synthèse du DGHR les 3 et 9 mai 2022 », que l'entrevue du 19 avril 2022 « fait l'objet d'un *mail* du représentant syndical de la requérante auprès du Dir HR & Vmg » le 25 avril suivant. Elle invoque encore les éléments suivants :

« - Le 1er juillet 2022, suite aux éléments soulevés par le représentant syndical de la requérante dans son *mail* du 25 avril 2022, le président du conseil d'enquête transmet son évaluation quant au déroulement du premier conseil d'enquête au Dir HR & Vmg (pièce 71).
- La première semaine du mois de juillet 2022, […] la Ministre de la Défense s'absente le 4 juillet au 2 W Tac, unité située à Florennes, elle prépare notamment les commissions Défense "suivi opérationnel", les réponses aux questions parlementaires de la commission Défense et sa rencontre avec le secrétaire général de l'ONU le 5 juillet 2022. Son programme du 6 juillet 2022 comprend, outre les commissions précitées, sa rencontre avec le secrétaire général de l'ONU et une visite à l'Institut Géographique National, parastatal de la Défense. Le 7 juillet 2022, elle est en audience chez Sa Majesté le Roi, rencontre le Chef de la Défense et signe la convention "*Reboot4you*" visant à créer des synergies entre la Défense et le secteur privé, notamment en faveur de jeunes chômeurs. Le 8 juillet, elle assiste au Conseil des Ministres et visite une a.s.b.l. à Spa.
- Le 11 juillet 2022, outre des entretiens avec son homologue ukrainien et avec le CEO de *Cockerill*, elle participe à la présentation du plan stratégique de l'Office Central d'Aide Socio-culturelle.
- Le 12 [lire : le 13] juillet 2022, elle prend connaissance des éléments relatifs au dossier de la requérante et décide sa comparution devant un second conseil d'enquête ».

Elle en conclut qu'elle a bien poursuivi les étapes nécessaires au bon déroulement de la procédure disciplinaire et conformément à l'arrêté royal du 14 octobre 2013. Elle ajoute que dans la mesure où le Dir HR&Vmg ne reçoit la confirmation du président du premier conseil d'enquête quant au rôle abusif de la secrétaire de ce conseil que le 1er juillet 2022, il n'a pu en informer la ministre avant

cette date et que « dès lors, et au vu de l'agenda de cette dernière durant les premiers jours du mois de juillet 2022, il n'est pas déraisonnable de prendre la décision d'organiser un second conseil d'enquête le 13 juillet 2022 ». Elle conteste en conséquence n'avoir pris aucune initiative durant cette période :

> « Ayant demandé à être entendue par […] la Ministre de la Défense et ayant été reçue par le Dir HR&Vmg de son cabinet, la requérante ne peut pas invoquer quelconque inertie de la part de la partie adverse durant cette période.
>
> Enfin, un délai approximatif de trois mois pour établir une dizaine d'actes administratifs dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut difficilement être considéré comme déraisonnable.
>
> Aussi, la section HRA-E/D traite la procédure qui mène à la décision litigieuse en parallèle avec la procédure de [C. P.] jusqu'au dossier soumis par le DGHR à […] la Ministre de la Défense le 9 mai 2022. Jusqu'à cette étape, les procédures administratives sont dédoublées. Il s'agit en effet d'examiner les auditions faites par les deux chefs de corps respectifs sur base des rapports circonstanciés transmis le 5 février 2021 pour la requérante et le 9 mars 2021 pour [C. P.] ; de rédiger deux dossiers visant l'intention de comparution devant un conseil d'enquête, de laisser 10 jours ouvrables pour l'introduction d'un mémoire à partir de la prise de connaissance de cette intention, le 7 juin 2021 pour la requérante et le 8 juin 2021 pour [C. P.] ; de rédiger deux dossiers confirmant la comparution devant un conseil d'enquête après avoir analysé les mémoires introduits le 17 juin 2021 par la requérante et le 18 juin 2021 par [C. P.] ; d'entreprendre les démarches administratives visant à définir la composition des deux conseils d'enquête compétents en l'espèce et ce, dans le respect des prescriptions de composition mentionnées aux articles 13, 14 et 15 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 ; de procéder aux auditions des deux militaires et de rédiger les procès-verbaux de celles-ci ; de laisser le délai légal de 10 jours ouvrables fixé à l'article 16 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 afin que la requérante et [C. P.] puissent introduire un mémoire ; et de rédiger, après le complément d'audition par le conseil d'enquête de la requérante, deux dossiers à l'intention de […] la Ministre visant l'intention de retrait définitif d'emploi des deux militaires. Ce n'est qu'en date du 13 juillet 2022 que […] la Ministre fait part de son intention de retrait définitif d'emploi à l'égard de [C. P.] et de sa décision de faire comparaître la requérante devant un second conseil d'enquête ».

Elle fait encore valoir que la requérante est totalement absente du service les 9 et 14 mars 2022, les 30 et 31 mai 2022, les 2, 15 et du 20 au 30 juin 2022, et le 1er juillet 2022, soit seize jours ouvrables, qu'elle est hospitalisée le 21 mars 2022 et sera absente pour raisons médicales de cette date au 8 mai 2022, soit trente-quatre jours ouvrables. Elle en conclut qu'il n'est pas question d'un retard injustifié durant la période du 8 mars au 13 juillet 2022.

Enfin, concernant la période du 13 juillet au 8 novembre 2022, elle estime que l'organisation du second et nouveau conseil d'enquête fait suite à l'entretien du 19 avril 2022 de la requérante et de son représentant syndical au cabinet de la ministre, à l'issue duquel cette dernière a « estimé que des erreurs de procédure avaient entaché le premier conseil d'enquête ». Elle en déduit qu'« étant à l'origine de cette décision », la requérante ne peut pas lui faire grief de n'avoir pris

aucune initiative durant cette période, d'autant qu'à ses yeux, elle « était impliquée dans les actes administratifs » qui ont été établis durant celle-ci. Elle liste les éléments repris aux points 28 à 33 de l'exposé des faits en ajoutant :

« - Le 7 septembre 2022, la secrétaire du second conseil d'enquête avertit la requérante de la poursuite des démarches liées à cette nouvelle comparution (pièce 61).
- La requérante est en congé du 5 septembre au 11 septembre 2022 et ne répond à la secrétaire qu'en date du 12 septembre 2022 (pièce 62).
- Le 12 septembre 2022, la requérante reçoit une copie de son dossier administratif (pièce 22).
- Le 13 septembre 2022, la secrétaire du second conseil d'enquête informe le président effectif et le président suppléant de ce conseil qu'ils sont désignés à cette fonction et s'informe de la disponibilité du président effectif (pièce 63).
- Le 16 septembre 2022, les présidents effectif et suppléant fournissent une proposition d'agenda pour l'audition de la requérante, la signature du procès-verbal d'audition et la communication de l'avis du conseil d'enquête (pièce 64).
- À la même date, la secrétaire du second conseil d'enquête prévient la requérante de l'agenda retenu pour celui-ci (pièce 65).
- Également le 16 septembre 2022, la secrétaire du conseil d'enquête informe les membres du second conseil d'enquête de leur désignation potentielle dans cette fonction et leur demande leurs disponibilités aux dates retenues (pièce 66).
- Le 26 septembre 2022, la secrétaire du conseil d'enquête avertit les membres retenus et les membres non-retenus pour le conseil d'enquête en question (pièces 67 et 68).
- Le 27 septembre 2022, la secrétaire du conseil d'enquête transmet le dossier de la requérante aux membres et président retenus pour le conseil d'enquête en question (pièce 69) ».

Elle relève que le délai qui s'est écoulé après l'organisation de ce même second conseil d'enquête est justifié par son souci de respecter les droits de la défense, les circonstances de la cause, la complexité de l'affaire, le comportement de la requérante et celui de l'autorité. Selon elle, un délai approximatif de quatre mois pour établir sept actes administratifs dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut difficilement être considéré comme déraisonnable. Elle ajoute que la requérante est absente partiellement du service le 27 juillet 2022 et les 1er et 18 août 2022, puis s'absente totalement le 31 août 2022, du 2 au 9 septembre 2022, les 23, 27 et 30 septembre 2022 et les 3 et 4 novembre 2022, soit près de quinze jours ouvrables, qu'elle participe à un exercice à Pise du 1er au 30 octobre 2022, soit vingt jours ouvrables, et qu'il n'est donc pas question d'un retard injustifié durant la période du 13 juillet au 8 novembre 2022.

Elle est d'avis que le délai de deux ans et demi est justifié par ces différents éléments et le respect des droits de la défense, et que les aveux de la requérante dès le 21 octobre 2020 et sa collaboration durant la procédure disciplinaire ne la dispensent pas de l'obligation de suivre les étapes imposées par l'arrêté royal du 14 octobre 2013. Elle estime avoir fait preuve de diligence, compte

tenu des circonstances de la cause, du comportement de la requérante, de la nature et la complexité de l'affaire. Elle souligne que ce dossier a exigé l'organisation de deux auditions devant le premier conseil d'enquête, suivie de l'organisation d'un second et nouveau conseil d'enquête, la rédaction par la section HRA-E/D de cinq dossiers à l'attention de la ministre, le tout en devant suivre la procédure fixée par l'arrêté royal précité. Elle ajoute que cette procédure disciplinaire a été menée en parallèle de celle de C. P., ce qui a accentué la complexité de ces procédures, en raison de leurs interférences dans les faits.

Elle répète que les interventions du défenseur de la requérante et de C. P. lors des conseils d'enquête respectifs des deux militaires « n'ont fait qu'augmenter la confusion auprès des membres (communs) de ces deux conseils d'enquête ». Elle cite un arrêt n° 255.403 du 27 décembre 2022 et indique que dès lors qu'elle a démontré sa diligence « à chacune des phases soulevées comme problématiques par la partie requérante et dès lors [que celle-ci] ne cite, ni ne démontre le préjudice subi lors de chacune de ces phases, il ne peut être question de violation du principe du délai raisonnable ». Subsidiairement, elle répond que si les périodes non contestées par la requérante étaient soulevées par le Conseil d'État, elles témoignent également d'une diligence semblable dans son chef pour les motifs suivants :

«
- En effet, avant le 5 février 2021, il est utile de rappeler que la requérante est entendue par le juge d'instruction le 21 octobre 2020 et qu'elle sera placée en détention préventive à l'issue de cette audition, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020. Le 4 janvier 2021, comme en atteste la pièce 6, la requérante apprend que son audition par le chef de corps est reportée au 19 janvier 2021. Le 25 janvier 2021, cette audition fait l'objet de la rédaction d'un procès-verbal (pièce 7), qui sera modifié et dont la requérante prend connaissance le 29 janvier 2021.
- Entre le 1er septembre 2021 et le 14 octobre 2021, la requérante reçoit la réponse de la partie adverse à son mémoire (pièce 12). Elle est informée de sa comparution devant un conseil d'enquête (pièce 13). Le 13 septembre 2021, elle prend connaissance des modalités, de la composition du conseil d'enquête (pièce 50). Conformément aux procédures en vigueur, un délai minimum de 10 jours ouvrables est laissé à la requérante afin de se préparer à ladite comparution. Le 1er octobre 2021, un rappel est renvoyé à la requérante qui a omis de signer une annexe de sa convocation de comparution (pièce 77).
- Pour la période du 15 janvier 2022 au 8 mars 2022, la requérante est convoquée le 20 janvier 2022 par *mail* (pièce 78) afin de prendre connaissance du procès-verbal de son complément d'audition par le premier conseil d'enquête le 1er février 2022. En l'absence de réponse de la requérante, un rappel est envoyé le 27 janvier 2022 (pièce 78). Vu le congé de la requérante, une nouvelle date est fixée le 10 février 2022 (pièce 79). Le conseil d'enquête se réunit afin de déterminer avis et recommandations, ce qui sera chose faite, le 8 mars 2022, soit environs 15 jours ouvrables plus tard (pièce 18).
- Finalement, la dernière période, débutant le 8 novembre 2022 jusqu'à l'acte attaqué, est décrite de façon détaillée dans l'exposé des faits et caractérisée par les pièces 23 à 31 du dossier administratif. Les actes les plus importants de cette période reprennent, notamment, la rédaction d'un procès-verbal de l'audition de la requérante, la rédaction d'un procès-verbal du témoin, la prise de connaissance de ces derniers les 28 novembre 2022 et 1er décembre 2022.

> S'écoule ensuite un délai de 10 jours ouvrables pour laisser l'opportunité à la requérante d'introduire un mémoire. Le conseil d'enquête rend son avis et un dossier est rédigé à l'attention de […] la Ministre de la Défense visant l'intention de retrait définitif d'emploi. L'intention est confirmée par l'autorité disciplinaire et signifiée à la requérante qui dispose à nouveau d'un délai de 10 jours ouvrables pour introduire un mémoire, ce qu'elle fait le 24 février 2023. Ce dernier est réceptionné le 2 mars 2023. Il est analysé et la rédaction de l'acte attaqué s'en suit ».

Elle en conclut que tant durant les périodes soulevées par la requérante que les autres, elle a fait preuve de diligence et de minutie, et a toujours agi dans le respect de la requérante et de ses droits, et que « les actes administratifs et les délais imposés lors de la procédure prouvent sans équivoque qu'il ne peut être question de délai déraisonnable ».

Elle dresse une « seconde constatation » dans laquelle elle expose d'emblée que « la requérante semble partir d'une lecture erronée de la décision attaquée en soutenant que l'autorité ne se serait pas prononcée plus tôt sur la sanction disciplinaire en ne tenant pas compte [de ses] aveux dès l'instruction pénale ».

Elle souligne que, si elle a déclenché la procédure disciplinaire le 23 octobre 2020, après avoir été informée des faits reprochés à la requérante et de son inculpation au plan pénal, et si elle a tenu compte tant du dossier judiciaire que de ses déclarations durant la procédure disciplinaire, il ne peut être soutenu que l'audition devant le conseil d'enquête était superflue et n'aurait engendré qu'un « effet retardateur » de la procédure disciplinaire. Elle est d'avis que les différentes étapes de la procédure et, en particulier, l'intervention d'un conseil d'enquête tendent à garantir les droits de la requérante et qu'« indépendamment des aveux exprimés dès l'instruction pénale, la procédure réglementaire devait être respectée par l'autorité disciplinaire ». Elle souligne que « les auditions par le chef de corps et le conseil d'enquête ont d'ailleurs permis à l'autorité disciplinaire d'avoir une meilleure compréhension des faits, pour ensuite constater qu'ils étaient assez graves pour justifier une sanction disciplinaire » et ajoute qu'en vertu de son devoir de minutie, il lui appartenait de récolter les renseignements nécessaires à la prise de sa décision et à les examiner soigneusement afin de statuer en pleine connaissance de cause. Elle se réfère aussi aux articles 57 de la loi du 28 février 2007 et 11, 5°, de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, pour considérer que « la requérante, au vu de la gravité des faits, devait être auditionnée par un conseil d'enquête », et que « la question relative à la possibilité pour [elle] de poser ses questions dès l'audition du 19 janvier 2021, n'est donc pas pertinente ».

Elle conteste qu'elle aurait dû la convoquer à une nouvelle audition proche de celle du 19 janvier 2021 et non attendre le 8 novembre 2022, parce que la

requérante connaît les événements qui ont causé ce laps de temps, « notamment l'organisation d'une deuxième audition devant le premier conseil d'enquête et surtout l'organisation du deuxième conseil d'enquête, à la demande de son délégué syndical, directement adressée au cabinet de […] la ministre de la Défense ». Elle indique n'avoir fait qu'appliquer l'arrêté royal précité et en conclut que la requérante « est matériellement au courant des raisons pour lesquelles [C. P.] s'est vu sanctionner à une date antérieure, de quelques mois seulement ». Elle explique que la circonstance que sa procédure disciplinaire n'a pas requis une deuxième audition devant le conseil d'enquête ni l'organisation d'un second et nouveau conseil d'enquête, justifie la différence de délai entre ces deux procédures disciplinaires.

Elle relève enfin que l'argument de la requérante selon lequel les aveux dès l'instruction pénale lui auraient fourni suffisamment d'éléments pour se prononcer sur la sanction est en contradiction avec ce qu'elle a soutenu dans son mémoire du 24 février 2023, puisqu'elle y mentionne « à plusieurs reprises que le tribunal correctionnel ne s'est pas encore prononcé et qu'il est dès lors trop tôt pour établir des conclusions pertinentes et justes », de sorte qu'elle ne peut lui reprocher que la procédure aurait été « trop lente d'un côté pour déclarer que l'autorité s'est prononcée trop rapidement de l'autre ». Elle répète encore que les déclarations de la requérante, notamment quant à la soirée de préparation « ont semé quelque confusion auprès de certains membres du conseil d'enquête ».

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle indique à titre préliminaire que, dans un souci de complétude du dossier administratif, elle joint à son dernier mémoire le jugement du tribunal de première instance de Namur prononcé le 28 juin 2023 (pièce complémentaire 80), dont elle cite les préventions A.1 à A.5, et conclut que la requérante est condamnée à une peine d'emprisonnement de cinq ans, tout en bénéficiant d'un sursis d'une durée identique pour ce qui excède la détention préventive déjà subie. Elle précise que la requérante a interjeté appel dudit jugement. Elle cite ensuite les dispositions qui sont à la base des divers congés qu'elle invoque à l'appui de son argumentation (article 177 de la loi précitée du 28 février 2007, article 1er de l'arrêté royal du 8 [lire : 9] août 2020 'relatif aux congés des officiers du cadre actif des Forces armées' et article 72, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 25 octobre 1963 'relatif au statut des sous-officiers du cadre actif des forces armées'), et elle indique que « le droit aux congés est garanti aux militaires par le biais d'une disposition légale, qui, conformément à la hiérarchie des normes, est supérieure à l'arrêté royal du 14 octobre 2013 qui précise que "la désignation comme membre d'un conseil d'enquête est considéré (sic) comme une activité prioritaire" ». Elle en conclut que « comme

précisé *infra* (voir point 35), juger de l'exercice d'un droit que la partie adverse tient d'une loi, ne relève pas de la compétence [du] Conseil [d'État] ».

En ce qui concerne plus spécifiquement le moyen, elle revient sur les différentes parties du rapport de l'auditeur rapporteur.

1) En ce qui concerne l'arrêté royal du 21 novembre 2007 'fixant le fonctionnement de certaines instances au sein de la Défense et la procédure de comparution devant ces instances'

Elle cite l'article 7, alinéa 1er, dudit arrêté royal et précise que c'est dans les vingt jours ouvrables de la saisine de « l'instance », soit le conseil d'enquête selon elle, que la convocation doit être envoyée. Elle renvoie aux remarques préliminaires du mémoire en réponse et aux pièces 45, 51, 58 et 60 du dossier administratif, relatives aux désignations de présidents et membres potentiels de conseils d'enquête pour les années 2021 et 2022, et « rappelle que ces pièces ne constituent que des actes préparatoires, nécessaires à la composition effective et *ad hoc* de conseils d'enquête, et ce conformément à l'article 15, alinéa 3 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, lorsqu'un militaire est appelé à comparaître devant un tel conseil, après décision de […] la ministre de la Défense ». Elle fait remarquer qu'en l'espèce, la décision de faire comparaître la requérante devant une telle instance est prise par la ministre de la Défense, une première fois le 1er septembre 2021 (premier conseil d'enquête) et une seconde fois le 13 juillet 2022 (second conseil d'enquête) et qu'à ces dates, les conseils d'enquête n'ont pas encore été composés, « ni donc saisis pour l'affaire de la requérante ». Elle explique que pour le premier conseil d'enquête, une convocation est envoyée le 13 septembre 2021, « après que les démarches administratives nécessaires à la composition du conseil d'enquête *ad hoc* aboutissent le 10 septembre 2021 à la désignation des membres (effectifs et de réserve) retenus pour ce conseil », que cette composition marque la saisine effective de l'instance, et elle en conclut que l'envoi de la convocation a été régulièrement réalisé dans les vingt jours ouvrables suivant la saisine du conseil d'enquête. Pour le second conseil d'enquête, elle indique qu'une convocation a été adressée le 27 septembre 2022 « après que les démarches administratives nécessaires à la composition du conseil d'enquête *ad hoc* aboutissent le 26 septembre 2022 à la désignation des membres (effectifs et de réserve) retenus pour ce conseil », et conclut également que le délai précité a été respecté.

Elle cite l'article 7, alinéa 3, du même arrêté royal, rappelle que deux conseils d'enquête ont été composés et saisis et qu'ils ont fait l'objet d'une convocation établie conformément à cette disposition en mentionnant les éléments qui y sont prescrits. Elle considère que les éléments avancés en page 27 du rapport

portant sur le courriel figurant en pièce 65 du dossier administratif ne sont pas pertinents dès lors qu'il ne constitue pas une convocation officielle, dont il annonce la communication prochaine. Elle en conclut que ce courriel ne doit dès lors pas se conformer à l'article précité et que ces éléments sont sans incidence sur le délai.

Elle cite l'article 16, alinéa 1er, du même arrêté royal selon lequel « au plus tard quinze jours après l'audience finale, la décision de l'instance est transmise au comparant, à son défenseur et aux autorités qui doivent prendre connaissance de la décision. Il y est fait mention des possibilités de recours ». Elle soutient que « dès lors que l'arrêté royal du 21 novembre 2007 se rapporte à plusieurs instances possibles, telles que par exemple les commissions d'évaluation et de délibération visées en son article 2 ; dès lors que la décision rendue par l'acte attaqué dans le présent recours, est prise sur [la] base de l'article 57 de la loi du 28 février 2007 et qu'elle relève donc, conformément au deuxième alinéa de cet article, de la compétence de […] la Ministre de la Défense, qui décide après consultation d'un conseil d'enquête ; dès lors que ce conseil d'enquête ne fait que donner un avis ou que proposer une mesure, conformément aux alinéas 3 et 4 de cet article 57 ; dès lors que l'article 18 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 rend néanmoins cet article 16 de l'arrêté royal du 21 novembre 2007 applicable aux avis du conseil d'enquête, il y a lieu de préciser la signification des termes "audience finale" ». Elle expose que la requérante a été auditionnée les 15 octobre 2021, 14 janvier 2022 et 8 novembre 2022, qu'à la suite de sa comparution et de celle de son témoin devant le second conseil d'enquête à cette dernière date, les procès-verbaux comptent respectivement 16 et 3 pages, qu'ils ont tous deux été signés le 1er décembre 2022, « conformément à la convocation de la requérante en date du 27 septembre 2022 (pièce 39, point 4) », et que la pièce 23 mentionne qu'elle dispose alors d'un délai de dix jours ouvrables pour introduire un éventuel mémoire. Selon elle, dès lors que la requérante est officiellement convoquée, dès le début de la procédure de comparution devant le second conseil d'enquête, à se présenter le 1er décembre 2022 afin de prendre connaissance du procès-verbal de son audition et qu'elle dispose dès ce moment de dix jours ouvrables pour introduire un mémoire, il faut considérer la date du 1er décembre 2022 comme étant la date de « l'audience finale » au sens de la disposition précitée. Elle en déduit que le conseil d'enquête disposait, à partir de cette même date, d'un délai de quinze jours ouvrables pour remettre son avis et sa proposition de mesure, que ce délai prenait fin le 22 décembre 2022, et que c'est le 20 décembre 2022, soit dans les délais prescrits, que cet avis a été transmis à la requérante.

2) En ce qui concerne le délai de fixation d'une seconde audition auprès du premier conseil d'enquête

Elle renvoie à son mémoire en réponse et indique qu'elle souhaite éclaircir certains aspects relatifs à la période du 15 octobre 2021 au 14 janvier 2022. Elle revient sur ses explications relatives à la section HRA-E/D (section Discipline au sein de la direction générale *Human Resources*) dont elle joint en pièce complémentaire n° 84 le tableau organique qu'elle indique représenter les différentes fonctions qui sont estimées nécessaires au bon fonctionnement de cette section. Elle explique qu'« un total de 13 fonctions (1 fonction par ligne) y est mentionné. Des explications fournies dans le mémoire en réponse, il ressort que seules 7 personnes occupaient cette section à la période invoquée dans ce point. Le sous-effectif est dès lors incontestable, d'autant plus que sur les 7 personnes, 3 sont francophones (dont la chef de section, qui cumule d'autres obligations professionnelles et qui n'est arrivée à la tête de cette section qu'en septembre 2021) et une quatrième est bilingue (néerlandophone d'origine), ce qui limite par ailleurs fortement les capacités de compréhension et de rédaction de la section. Le fait que plusieurs recrutements aient eu lieu au profit de cette section depuis lors n'enlève rien à ce constat, qui reflète la situation de la période litigieuse. Malgré cette situation en personnel, un procès-verbal d'audition de la requérante de 16 pages a été rédigé (pièce 15) ainsi qu'un procès-verbal d'audition de son témoin (pièce complémentaire 85), et ce, dans des délais qui ne sont pas anormaux dès lors que le dossier de la requérante n'est pas le seul dossier en cours au sein de la section Discipline. En 2021, ce sont environ 240 dossiers disciplinaires qui sont en cours, souvent de façon simultanée. Parmi ces dossiers, la moitié sont des dossiers francophones (pièce complémentaire 86). À l'arrivée de la chef de section en septembre 2021, 220 des 240 dossiers sont déjà en cours ».

Elle admet que cette période peut, à première vue, paraître longue pour la rédaction de ces procès-verbaux mais précise que la situation en personnel et le nombre de dossiers traités par la section Discipline atténue ce constat et elle ajoute que la période allant de l'audition de la requérante et de son témoin le 15 octobre 2021, à la signature de ces procès-verbaux le 18 novembre 2021, ne contient que dix-huit jours ouvrables parce que conformément à la réglementation, les 1er, 2, 11 et 15 novembre sont des jours fériés et une journée de compensation avait été octroyée le vendredi 12 novembre 2021. Elle ajoute qu'à la signature de son procès-verbal d'audition, la requérante apprend qu'elle dispose de dix jours ouvrables pour introduire un éventuel mémoire, que ce délai prend fin le 2 décembre 2021, que c'est ensuite, lors de la constitution du dossier dans le but de le transmettre aux autorités, que la secrétaire du conseil d'enquête remarque que les membres ne disposaient pas de l'ensemble des pièces du dossier (notamment la pièce 2) et que, conformément à l'aide administrative et technique qu'elle doit apporter au président, elle en avise celui-ci « dès lors que le conseil d'enquête […] ne se prononce sur l'affaire, qu'après "expiration du délai fixé pour le dépôt du mémoire" et que s'il estime être

“suffisamment informé” ». Elle dépose encore un courrier électronique du 25 novembre 2021 (pièce complémentaire n° 88), par lequel la secrétaire « s’informe auprès des membres du conseil d’enquête quant à leur (in)disponibilité afin de fixer une date de seconde audition, qu’elle précise pouvoir fixer en décembre 2021, à l’exception du 13, pour cause d’une autre audition » et expose que c’est en raison de l’indisponibilité des membres, du président et de la secrétaire que la date du 14 janvier 2022 est retenue. Elle soutient qu’en vue de la préparation de cette seconde audition et en tenant compte de l’ajout de pièces au dossier de la requérante, un délai de dix jours ouvrables est prévu pour qu’elle et son défenseur puissent consulter ce dossier, et que la nouvelle audition pouvait donc, compte tenu de ce délai, avoir lieu au plus tôt le 13 décembre 2021, « et dans les faits, au plus tôt le 14 décembre au vu de l’organisation d’une autre audition francophone le 13 ». Elle répond que la date effective de la seconde audition, le 14 janvier 2022, ne représente qu’un report de dix-sept jours ouvrables par rapport au 14 décembre 2021 au regard des précisions du mémoire en réponse (page 23) relatives aux dispenses de service, congés et jours fériés, qui sont caractéristiques de cette période de fin d’année. Elle explique que « de ces 17 jours ouvrables, 8 étaient par exemple caractérisés par une absence de la secrétaire du conseil d’enquête (congé du 3 au 7 janvier 2022 inclus (pièce complémentaire 89), régime de travail à temps partiel – pas de prestations les mercredis 15 et 22 décembre ainsi que le mercredi 12 janvier 2022), ce qui réduit le report effectif à 9 jours ouvrables, ce qui ne peut être valablement qualifié de délai déraisonnable, d’autant plus que seules les absences de la secrétaire mènent à ce constat. Les absences du président les 15, 16, 22, 23 et 24 décembre 2021 (pièce complémentaire 90) et de membres le 17 décembre 2021 et le 13 janvier 2022 (pièce complémentaire 91) réduisent en effet ce report à 5 jours ouvrables ». Elle ajoute que ce n’est que le 5 janvier 2022 que le défenseur de la requérante répond à la secrétaire du conseil d’enquête quant à la consultation du dossier nouvellement composé.

Subsidiairement, elle répète que la section Discipline est en sous-effectifs, que les sous-officiers ont droit à trente jours de congé de vacances annuellement, que le nombre de dossiers traités par cette section était conséquent et n’a fait qu’augmenter depuis lors, et que le recrutement de personnel effectué au profit de cette section durant les années 2022 et 2023 est sans incidence sur ce constat. Elle constate que « les délais d’usage dans de telles procédures sont des délais d’ordre dès lors que l’article 17 de l’arrêté royal du 21 novembre 2007 prévoit explicitement [qu’]“en cas de force majeure ou dans des cas exceptionnels, appréciés par le président de l’instance, les délais visés dans le présent arrêté peuvent être dépassés, tout en visant le délai le plus court possible après leur expiration” », et elle conclut que le délai qui a été nécessaire pour fixer une seconde audience auprès du premier conseil d’enquête, ne peut qu’être jugé raisonnable.

3) En ce qui concerne le délai nécessaire à l'avis du premier conseil d'enquête

Elle est d'avis qu'il y a lieu de tenir compte des incidents que la procédure a connus *in concreto*. Elle expose que la requérante est auditionnée une première fois le 15 octobre 2021, une seconde fois le 14 janvier 2022, que, dans la foulée de la seconde audition, un procès-verbal est établi, que la secrétaire du conseil d'enquête convoque la requérante par un courriel du 20 janvier 2022, soit quatre jours ouvrables plus tard (trois pour la secrétaire qui bénéficie pour rappel du régime de travail à 4/5e) afin que ledit procès-verbal soit signé le 1er février 2022 (soit onze jours ouvrables plus tard – neuf pour la secrétaire), qu'en l'absence de confirmation de la requérante, un rappel est envoyé le 27 janvier 2022, qu'à sa demande, le rendez-vous est reporté et est finalement fixé le 10 février 2022 (pièce complémentaire 92), qu'à la signature de son second procès-verbal d'audition, celle-ci prend connaissance du délai de dix jours ouvrables afin d'introduire un éventuel mémoire, que ce délai prend fin le 25 février 2022, et que dans la mesure où le conseil d'enquête est légalement tenu de rendre son avis après expiration du délai d'introduction du mémoire et en étant suffisamment informé des circonstances, un délai de sept jours ouvrables entre le 25 février 2022 et le 8 mars 2022, date dudit avis, ne peut raisonnablement pas être qualifié d'excessif. Elle ajoute que le conseil d'enquête est un organe collégial au sein duquel chaque membre dispose d'une voix et qui se réunit afin de rendre son avis conformément à l'article 17 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, et que dès lors que l'un des membres est absent du 28 février au 4 mars 2022 (pièce complémentaire 93), soit cinq jours ouvrables, ce délai est réduit à deux jours ouvrables. Elle répète qu'à la suite de la seconde audition de la requérante le 14 janvier 2022, sa convocation le 10 février 2022 correspond à « l'audience finale » qui marque le début du délai de quinze jours ouvrables pour que le conseil se prononce et relève qu'en l'espèce, ce délai a pris fin le 3 mars 2022, que cet avis du 8 mars 2022 est rendu trois jours ouvrables après ce délai, « ce qui ne peut être valablement qualifié de délai déraisonnable dès lors que le président de l'instance dispose d'une certaine liberté, certes limitée, en matière de respect desdits délais, et ce conformément à l'article 17 de l'arrêté royal du 21 novembre 2007 (voir *supra*, point 24) ». Elle en conclut que le délai qui a été nécessaire au premier conseil d'enquête pour rendre son avis après avoir entendu la requérante pour la seconde fois, à savoir la période du 14 janvier 2022 au 8 mars 2022, ne peut qu'être jugé raisonnable.

4) En ce qui concerne le délai nécessaire à la décision de mise en place et à l'organisation du second conseil d'enquête

Elle soutient que les démarches du représentant syndical de la requérante sont sans incidence sur la procédure disciplinaire parce que, conformément à l'article 57, alinéas 1er et 2, de la loi du 28 février 2007, la ministre peut retirer définitivement l'emploi d'un militaire mais uniquement après avis d'un conseil d'enquête, ce qui « suppose dès lors que le dossier disciplinaire, y inclus ledit avis, parvienne à la ministre afin qu'elle puisse faire part de son intention conformément à l'article 20, alinéa 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 ». Elle indique que le dossier à l'attention de la ministre est établi par la section Discipline, dont elle rappelle la situation en personnel et la charge de travail, qu'il est « rédigé et quitte ladite section le 19 avril 2022 », qu'il est transmis au DGHR en passant par quatre échelons hiérarchiques pour un total de treize jours ouvrables (trois jours ouvrables en moyenne par échelon), que le DGHR *ad interim* le transmet le 9 mai 2022 à la ministre, et qu'elle « a fait preuve de diligence en s'assurant que le DGHR, en grands congés du 1er au 22 mai 2022, soit remplacé pour ne pas prolonger inutilement les délais ».

Elle explique que conformément à l'arrêté royal du 14 mars 1960 'portant organisation au département de la Défense Nationale d'un Secrétariat administratif et technique', la ministre dispose d'un secrétariat administratif et technique (SAT) qui l'assiste sur les plans administratif et technique et qui est composé d'un chef et d'attachés, et qu'il lui revient de lui demander assistance, « tout comme il lui revient de déterminer le fonctionnement de son cabinet politique, qui échappe par ailleurs au contrôle [du] Conseil [d'État] », et que le dossier de la requérante passe par les échelons suivants en parvenant au cabinet de la ministre : SAT 7 (attaché du SAT, en matière « personnel »), CSAT (chef du SAT), Dir HR&Vmg, conseiller juridique, adjoint au directeur politique générale (ADAB) et directeur politique générale (DAB). Elle expose que les différents services qui ont été amenés à formuler un avis, afin de conseiller au mieux la ministre, ont été consultés à tour de rôle comme en atteste l'agenda de ces divers services (pièce complémentaire 94), et que les deux derniers échelons (DAB et MOD (*Minister of Defence*)) sont ceux qui ont retenu le dossier disciplinaire le plus longtemps, soit sept jours ouvrables, « ce qui au regard des agendas particulièrement chargés de ces autorités et de leurs obligations politiques (pièce complémentaire 94 – pages 3 et 4), ne peut être considéré comme excessif ». D'après elle, « dès lors que le dossier sur la base duquel elle se doit légalement de prendre sa décision, l'atteint le 1er juillet 2022 et qu'elle décide, à la lecture de tous les éléments, de faire appel à un nouveau conseil d'enquête le 13 juillet 2022, […] la ministre de la Défense a agi avec la diligence nécessaire, en s'assurant de disposer de tous les éléments nécessaires à cet effet (et notamment de la confirmation du président du conseil d'enquête quant au rôle de la secrétaire ». Elle rappelle que, selon la jurisprudence, le caractère raisonnable ou non d'un délai doit être apprécié *in concreto*, en fonction de la

possibilité, pour l'autorité administrative, de disposer de tous les éléments de fait, renseignements et avis qui doivent lui permette de statuer en connaissance de cause.

Elle rappelle qu'en ce qui concerne la mise en place du second conseil d'enquête, elle avait expliqué que la secrétaire, mise en cause lors du premier conseil d'enquête, s'était absentée pour raisons médicales à partir du 7 juin 2022, pour finalement ne plus revenir au sein de ce service, déjà en sous-effectifs, que ses attributions avaient dès lors été reprises par la secrétaire néerlandophone bilingue, et elle fait valoir que celle-ci étant en congé du 14 juillet au 3 août 2022 inclus, il ne s'est écoulé que cinq jours ouvrables pour avertir le chef de corps de la requérante du dossier visant la décision de la ministre de la faire comparaître devant un second conseil d'enquête. Elle expose qu'en vertu de la réglementation, « un grand congé de vacances annuel d'une durée minimum de vingt-trois jours consécutifs d'absence, entre le 01 juin et le 30 septembre est garanti au militaire qui en fait la demande », que la chef de service n'avait dès lors aucun droit de refuser ce congé de vingt et un jours consécutifs dès lors qu'il ne dépassait pas les vingt-trois jours et qu'il se situait dans la période allant du 1er juin au 30 septembre et qu'« agir différemment violerait le droit au congé de la secrétaire d'une part et ferait preuve d'une mauvaise gestion dans une section déjà en souffrance au niveau de ses effectifs, d'autre part ». Elle relève que la requérante prend connaissance de cette décision de comparution devant un second conseil d'enquête le 18 août 2022, que les démarches quant à la composition de ce second conseil d'enquête s'opèrent en parallèle, et que la secrétaire ne doit pas attendre la parution de la note jointe en pièce 60 du dossier administratif pour constituer ledit conseil d'enquête, mais elle précise que « cette note ne fait que définir la liste des potentiels présidents et membres (effectifs et suppléants) parmi lesquels il convient de faire un choix pour la composition *ad hoc* d'un conseil d'enquête qui se voit charger d'une affaire. Conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013, trois présidents effectifs et six présidents suppléants figurent en annexe F de ladite pièce 60 et il revient à la secrétaire de proposer une constitution de conseil d'enquête *ad hoc*, afin que le DGHR puisse le désigner conformément à l'alinéa 3 dudit article 15 ». Elle ajoute :

> « Aussi, pour parvenir à la composition *ad hoc* du second conseil d'enquête, telle que notifiée par la pièce 39, la secrétaire a dû s'assurer en amont (et donc dans le courant du mois d'août 2022) de la disponibilité effective d'au moins un des trois présidents potentiels, tout comme ce fut le cas pour un des six présidents suppléants potentiels et pour quatre membres effectifs et quatre membres suppléants parmi les 48 potentiels. Il convient de spécifier que le calendrier de l'affaire, n'a pas facilité cette tâche puisque de nombreux militaires sont en congé durant cette période. À titre d'exemple, le président désigné pour ce second conseil d'enquête, le lieutenant-colonel breveté d'état-major J.-C. D. était en congé du 25 juillet au 15 août 2022 inclus, conformément au règlement cité *supra* (point 33). Pour le surplus, la situation en personnel de la section Discipline impliquait que la secrétaire était, au même moment, chargée de deux procédures

“conseil d’enquête” néerlandophones et de cinq procédures néerlandophones, menées conformément à l’article 9 de l’arrêté royal du 14 octobre 2013.

En l’espèce, le président effectif a été contacté pour sa désignation par *mail* du 13 septembre 2022 (pièces 63 et 64), l’ensemble des membres retenus pour ce conseil d’enquête en ont été informés le 26 septembre 2022 (pièce 67) et la convocation officielle a suivi le 27 septembre 2022 (pièce 39), soit un seul jour après la saisine de l’instance et donc conformément à l’article 7, alinéa 1er de l’arrêté royal du 21 novembre 2007, contrairement à ce qu’expose Monsieur le Premier Auditeur dans son rapport.

Finalement, quant à la fixation de la date d’audition le 8 novembre 2022, la requérante ayant pris connaissance de sa convocation du 7 septembre 2022 (pièce 62) en vue de consulter son dossier disciplinaire le 12 septembre 2022, elle disposait de 10 jours ouvrables afin de se préparer à son audition, qui pouvait théoriquement avoir lieu au plus tôt le 27 septembre 2022 ».

Elle considère qu’avoir tenu compte de l’absence de la requérante du 1er au 30 octobre 2022, respecte les dispositions de l’article 7, alinéa 4, de l’arrêté royal du 21 novembre 2007, selon lequel « la date et l’heure de l’audience sont fixées après avoir pris contact avec le comparant », et qu’il n’appartient pas au Conseil d’État d’apprécier sa participation à cet exercice international qui relève par ailleurs des devoirs de la requérante dès lors que « juger de l’exercice d’un droit que la partie adverse tient d’une loi, ne relève pas de la compétence [du] Conseil [d’État] ». Elle conteste en conséquence le rapport en ce qu’il expose qu’elle « n’invoque aucun élément, au regard de l’article 7, alinéa 6, de l’arrêté royal du 21 novembre 2007 (disposant : “Sauf circonstances exceptionnelles, cette convocation est considérée comme prioritaire à toute autre activité”) de nature à justifier la nécessité de la participation de la requérante à cet exercice au point de devoir faire prévaloir cette participation sur une convocation disciplinaire pouvant déboucher sur la mesure statutaire la plus lourde ».

Elle en conclut que le délai jugé déraisonnable pour cette phase de la procédure se limite à la période allant du 27 septembre 2022 (fin du délai pour l’introduction d’un mémoire après consultation du dossier disciplinaire par la requérante) au 8 novembre 2022 et que cette période se caractérise par une absence de la requérante le 30 septembre, du 1er au 30 octobre et les 3 et 4 novembre 2022, « ce qui [lui] laissait […] la possibilité théorique d’une planification de cette audition les 28 ou 29 septembre (soit le lendemain ou surlendemain de la convocation – et donc sans garantie de prise de connaissance par la requérante de ladite convocation (pièce 39)), ou encore le 7 novembre, un jour avant l’audition effective. Ce constat ne peut raisonnablement pas mener à une conclusion de négligence dans le chef de la partie adverse, ni dès lors, de délai déraisonnable ». Elle conteste en conséquence que le délai nécessaire à la décision de la ministre de mise en place du second conseil d’enquête et à l’organisation de celui-ci, à savoir la période du 10 mai 2022 au 8 novembre 2022, serait déraisonnable.

5) En ce qui concerne la période du 8 mars au 9 mai 2022

La partie adverse rappelle que les faits qui ont mené à la procédure disciplinaire ont été commis par plusieurs auteurs, dont plusieurs militaires au moment des faits, qu'une procédure est initiée à l'encontre des deux auteurs qui ont maintenu ce statut à la suite des faits, à savoir la requérante et C. P., que dans un souci d'égalité de traitement, les deux procédures se déroulent en parallèle « sans incident jusqu'à la signature des procès-verbaux d'audition le 18 novembre 2021 » et répond que les évènements qui ont suivi et qui ont mené à la nécessité d'une seconde audition de la requérante font l'objet de développements suffisants dans le mémoire en réponse et dans le dernier mémoire. Elle explique qu'en vertu de la réglementation, la composition du conseil d'enquête chargé de la procédure de la requérante n'est pas identique à celle de celui chargé de la procédure de C. P. dès lors que celle-ci relève de la catégorie des volontaires et la requérante des sous-officiers, qu'en raison de la connexité des deux procédures, la section Discipline rédige un dossier à l'attention de la ministre après avoir pris connaissance des avis des deux conseils d'enquête, que le conseil d'enquête de C. P. « avise à la majorité des voix le retrait définitif d'emploi », et que c'est dans un souci de cohérence de sa politique en matière de discipline que la ministre ne lui fera part de son intention de retrait définitif d'emploi que le 13 juillet 2022. Elle indique que la section Discipline a dès lors soumis simultanément les deux dossiers à la ministre pour permettre, d'une part, plus de clarté au vu des déclarations divergentes et, d'autre part, la cohérence de politique souhaitée au vu de la connexité des dossiers et de la similitude des faits, que la période du 8 mars au 19 avril 2022 comporte vingt-sept jours ouvrables (les 15 et 18 avril 2022 étant deux jours fériés) dont il convient de déduire six mercredis durant lesquels la secrétaire francophone n'effectue pas de prestations, ce qui implique une disponibilité maximale de la secrétaire de vingt et un jours ouvrables, que durant ces vingt et un jours, la secrétaire est absente huit jours, et qu'il s'est donc écoulé treize jours ouvrables durant la période visée pour permettre le traitement du dossier à l'attention de la ministre et visant l'intention de retrait définitif d'emploi.

Elle ajoute que « dès lors que la chef de la section Discipline s'absente durant cette période durant 4 jours supplémentaires (les 8 et 25 mars ainsi que les 4 et 5 avril 2022 – pièce complémentaire 99), ce délai est réduit à 9 jours ouvrables » et que, le DGHR étant en congé du 1er au 22 mai 2022, elle a pris les mesures nécessaires pour que le dossier de la requérante n'encoure pas de retard inutile en faisant passer le dossier par la voie du remplaçant officiel du DGHR et lui permettre de partir le 9 mai 2022. Elle conteste donc ne pas avoir recherché à

« compenser » ces pertes de temps par le traitement rapide et adéquat de la procédure dans sa globalité.

Elle objecte encore que, même si la jurisprudence abondante et constante en matière de délais précise que leur caractère raisonnable doit s'apprécier *in concreto*, « elle ne peut que s'interroger sur le niveau de détails et de précisions à fournir [au] Conseil [d'État] pour attester de la minutie et diligence dont elle a fait preuve, au vu des circonstances particulières de la procédure disciplinaire. À la lecture du rapport de Monsieur le Premier Auditeur, [elle] semble sévèrement jugée quant à son mode de fonctionnement et son organisation professionnelle, et donc contrainte de justifier chaque jour ouvrable durant lequel elle ne s'est pas consacrée à ladite procédure. Aussi, elle s'interroge sur l'ampleur d'une telle appréciation *in concreto* au regard des dispositions et droits légaux, mais a tenté d'y satisfaire par le biais du présent dernier mémoire ».

IV.2. Appréciation

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

L'article 57 de la loi du 28 février 2007 'fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées' dispose :

« Si un militaire s'est rendu coupable de faits graves incompatibles avec l'état de militaire correspondant à sa catégorie de personnel, il peut être retiré définitivement de son emploi.

La mesure est prononcée par l'autorité désignée par le Roi, après consultation d'un conseil d'enquête. Toutefois, pour les officiers, la mesure est prononcée par le Roi sur rapport motivé de l'autorité qu'Il désigne après consultation d'un conseil d'enquête.

Le conseil d'enquête recherche si les faits sont établis et, le cas échéant, donne un avis sur leur gravité et leur incompatibilité avec l'état de militaire correspondant à sa catégorie de personnel.

Le conseil d'enquête peut proposer à l'autorité désignée par le Roi de prononcer une autre mesure que le retrait définitif d'emploi.

Le conseil d'enquête, dont la procédure est fixée par le Roi, est composé de cinq membres, revêtus au moins d'un grade supérieur au militaire qui comparaît ou d'une ancienneté supérieure dans le même grade, et dont au moins deux membres font partie de la même catégorie de personnel que le militaire qui comparaît. Ces membres sont désignés selon les modalités fixées par le Roi. Le conseil d'enquête est assisté par un secrétaire désigné par l'autorité désignée par le Roi ».

En exécution de cette disposition, le chapitre 2 de l'arrêté royal du 14 octobre 2013 'fixant la procédure relative aux mesures statutaires applicables aux militaires du cadre actif et modifiant divers arrêtés royaux relatifs à la discipline militaire' règle la procédure relative aux mesures statutaires. En ses articles 4, 6 à 8, 11 et 16 à 20, ce chapitre dispose notamment :

« Art. 4. Lorsque le chef de corps d'un militaire estime que ce dernier s'est rendu coupable de faits graves incompatibles avec l'état de militaire correspondant à sa catégorie de personnel, il rédige un rapport circonstancié reprenant un avis motivé sur la gravité des faits qui sont reprochés.

Il procède à la convocation du militaire concerné en l'informant qu'il est convoqué dans le cadre d'une procédure pouvant donner lieu à la prise d'une mesure statutaire.

Une copie du rapport circonstancié est jointe à la convocation.

Art. 6. À la suite de la comparution, le chef de corps du militaire concerné peut classer l'affaire sans suite, sous réserve de l'application des dispositions des articles 9 et 10, ou apporter des modifications au rapport circonstancié reprenant un avis motivé sur la gravité des faits qui sont reprochés.

Le rapport circonstancié et l'avis visé à l'alinéa 1er sont portés à la connaissance du militaire en cause. Celui-ci les signe sous la mention "Vu et pris connaissance" et en reçoit une copie.

Au plus tard le cinquième jour ouvrable qui suit le jour de la communication du rapport et de l'avis précités, le militaire concerné peut y joindre un mémoire.

Toute considération que le chef de corps jugerait utile de formuler au sujet de ce mémoire est portée à la connaissance du militaire concerné. Celui-ci dispose d'un nouveau délai de cinq jours ouvrables pour établir, s'il le désire, un mémoire complémentaire.

À l'expiration du délai, le chef de corps décide soit de maintenir le rapport et les avis motivés qu'il avait établis, soit de les modifier. Au plus tard le cinquième jour ouvrable qui suit le jour où il prend sa décision, il notifie à l'intéressé sa décision à ce sujet et lui transmet une copie de ces documents.

Art. 7. Pour autant qu'il ne décide pas [de] classer l'affaire sans suite le chef de corps du militaire concerné transmet directement au DGHR un dossier comprenant les pièces suivantes :
1° le rapport circonstancié reprenant un avis motivé sur la gravité des faits qui sont reprochés, visé à l'article 4, alinéa 1er, éventuellement adapté à la suite de la convocation du militaire concerné ;
2° le procès-verbal de la comparution ;
3° les moyens de défense introduits par le militaire concerné à la suite de la convocation ;
4° toutes pièces estimées utiles par le chef de corps ou le militaire concerné.

Art. 8. Sur la base du dossier visé à l'article 7, le DGHR peut, selon le cas :
1° classer l'affaire sans suite ;
2° transmettre au ministre une des propositions suivantes :
a) une retenue sur le traitement, avec mention du pourcentage et de la durée ;
b) un retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire, avec mention de la durée de ce retrait temporaire d'emploi ;
c) la comparution du militaire concerné devant un conseil d'enquête.

La proposition du DGHR, ainsi que le dossier complet de l'affaire, sont transmis au ministre. Dans le cas visé à l'alinéa 1er, 2°, c), le dossier est transmis, par la voie du chef de la défense, lorsque le militaire concerné est un officier général.

Art. 11. Sur la base du dossier de l'affaire et de la proposition du DGHR, le ministre peut, selon le cas :
1° classer l'affaire sans suite ;
2° prononcer une retenue sur le traitement ;
3° hors le cas visé à l'article 56, alinéa 2, de la loi, prononcer le retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire proposé par le DGHR, ou fixer une autre durée pour ce retrait temporaire d'emploi ;
4° dans le cas visé à l'article 56, alinéa 2, de la loi, soumettre au Roi un projet d'arrêté motivé ;
5° envoyer le dossier devant un conseil d'enquête, s'il estime que les faits commis par le militaire concerné peuvent justifier un retrait définitif d'emploi, conformément à l'article 57, alinéa 2, de la loi.

Préalablement à la prise d'une des décisions visées à l'alinéa 1er, 2° à 5°, le ministre notifie son intention au militaire concerné. Au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit le jour de cette notification, l'intéressé peut faire valoir ses moyens de défense par tout moyen de communication écrite avec accusé de réception, auprès du ministre, accompagnés de toute pièce estimée utile.

Art. 16. Après avoir été entendu par le conseil d'enquête, le militaire concerné peut transmettre au président du conseil d'enquête un mémoire résumant ses moyens de défense. Ce mémoire est envoyé, par tout moyen de communication écrite avec accusé de réception, au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit le jour de la comparution.

Art. 17. Si, à l'expiration du délai fixé pour le dépôt du mémoire, le conseil d'enquête estime qu'il est suffisamment informé pour se prononcer sur l'affaire, les membres du conseil d'enquête se prononcent par un "oui" ou par un "non", à commencer par le militaire ayant le grade le moins élevé et, à grade égal, ayant le moins d'ancienneté dans ce grade, à la question suivante : "les faits sont-ils établis ?".

Si, à la majorité des voix, les faits sont reconnus établis, les membres du conseil d'enquête se prononcent par un "oui" ou par un "non", à commencer par le militaire ayant le grade le moins élevé et, à grade égal, ayant le moins d'ancienneté dans ce grade, aux questions suivantes :

1° “les faits sont-ils graves ?” ;
2° “les faits sont-ils incompatibles avec l’état de militaire correspondant à la catégorie de personnel du militaire concerné ?” ;
3° “y a-t-il des circonstances atténuantes ou aggravantes ?”.

Le conseil d’enquête peut proposer une ou plusieurs des mesures suivantes au ministre :
1° classer l’affaire sans suite ;
2° prendre une mesure d’ordre ;
3° prononcer une des mesures statutaires suivantes :
a) une retenue sur le traitement ;
b) un retrait temporaire d’emploi par mesure disciplinaire ;
c) un retrait définitif d’emploi.

L’avis du conseil d’enquête sur chacune des questions, ainsi que la proposition de mesure, sont motivés.

Art. 18. Le président transmet au militaire concerné, conformément à l’article 16 de l’arrêté du 21 novembre 2007, l’avis motivé relatif à l’existence des faits et, si ceux-ci sont totalement ou partiellement établis, les avis motivés relatifs à leur gravité et à leur caractère incompatible avec l’état de militaire, correspondant à sa catégorie de personnel. Le cas échéant, il transmet également la proposition visée à l’article 17, alinéa 3.

Le dossier complet de l’affaire, auquel est joint un inventaire des pièces est transmis sans délai au ministre, par la voie du DGHR.

Art. 19. Si le DGHR ou le ministre estime que l’enquête n’a pas été effectuée dans le respect des droits de la défense ou de manière suffisamment consciencieuse, ou que les avis motivés ne peuvent permettre de prendre une décision en toute légalité, il peut enjoindre, de manière motivée, le conseil d’enquête de continuer l’enquête ou de rédiger de nouveaux avis. Dans ce cas, le militaire concerné est entendu par le conseil d’enquête.

Art. 20. Lorsque le conseil d’enquête a déclaré les faits établis et que, sur la base des avis motivés du conseil d’enquête, le ministre estime que les faits sont graves et qu’ils sont incompatibles avec l’état de militaire correspondant à la catégorie de personnel du militaire concerné, il peut, conformément aux articles 55 à 57 de la loi :
1° prononcer le retrait définitif d’emploi ou, lorsque le militaire concerné est un officier, soumettre au Roi un projet d’arrêté motivé qui prononce le retrait définitif d’emploi ;
2° prononcer un retrait temporaire d’emploi par mesure disciplinaire, ou, dans le cas visé à l’article 56, alinéa 2, de la loi, soumettre au Roi un projet d’arrêté motivé qui prononce le retrait temporaire d’emploi par mesure disciplinaire, avec mention de la durée de ce retrait temporaire d’emploi ;
3° prononcer une retenue sur le traitement, avec mention du pourcentage et de la durée.

Préalablement à la prise de décision, le ministre notifie son intention au militaire concerné. Au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit le jour de cette notification, l’intéressé peut faire valoir ses moyens de défense par tout moyen de communication écrite avec accusé de réception, auprès du ministre, accompagnés de toute pièce estimée utile.

Si le ministre estime que la gravité des faits ne justifie pas une de ces mesures, il peut classer l’affaire sans suite ».

Il résulte de ces dispositions que la procédure disciplinaire des militaires y est minutieusement détaillée et comporte de nombreuses étapes avant l'adoption éventuelle de l'une des mesures visées à l'article 20. Si seuls certains de ces articles comportent des indications de délais (voir en particulier les articles 6, alinéas 3 à 5, 11, alinéa 2, 16 et 20, alinéa 2), le plus souvent imposés au militaire concerné, l'autorité disciplinaire compétente ne peut, à l'évidence, se soustraire à l'une desdites étapes pour quelque motif que ce soit, sous peine d'entacher la procédure d'irrégularité. Dans le cas présent, la ministre de la Défense ne pouvait, dès lors, notamment, pas se dispenser de renvoyer le dossier devant un conseil d'enquête comme le lui impose l'article 11, alinéa 1er, 5°, précité, étant d'avis que les faits commis par le militaire concerné pouvaient justifier un retrait définitif d'emploi, conformément à l'article 57, alinéa 2, de la loi. Le fait de disposer d'aveux de la requérante ou de sa pleine collaboration ne la dispensait pas d'agir dans le respect de cette procédure expressément organisée.

Il découle toutefois du dossier que la partie adverse a dû convoquer la requérante à trois reprises. D'abord devant un premier conseil d'enquête les 15 octobre 2021 et 14 janvier 2022, puis devant un second conseil d'enquête le 8 novembre 2022, pour finalement constater dans l'acte attaqué « que le nouveau conseil d'enquête a considéré unanimement les faits suivants comme établis :

- [la requérante] a participé à la soirée de préméditation du 21 août 2020 : elle reconnaît avoir été au courant du projet et avoir été présente lors des discussions du projet, même si elle ne croyait pas à la réalisation de ce projet, elle ne pouvait pas ignorer que les protagonistes étaient susceptibles de passer à l'acte ;
- [la requérante] a participé aux faits les 22 et 23 août 2022 : elle reconnaît avoir été présente, avoir été témoin et avoir participé au traitement inhumain de la victime, ainsi qu'à sa séquestration ; elle reconnaît avoir retenu la victime fermement lors du simulacre de noyade ;
- [la requérante] a maintenu la victime au sol avec un bras placé sur la gorge et reconnaît avoir été violente tant verbalement que physiquement ;
- [la requérante] a participé au simulacre de noyade et à une partie des autres faits de violence commis par les autres coauteurs ;
- [la requérante] a visité la maison de la victime dans la nuit des faits ».

Comme le relève la requérante, la partie adverse ne précise pas les éléments nouveaux qui auraient été portés à sa connaissance lors de sa comparution devant le second conseil d'enquête, le 8 novembre 2022, et qu'elle n'aurait pas avoués dès le départ, au mois d'octobre 2020 ou de janvier 2021.

La partie adverse part d'un postulat erroné lorsqu'elle soutient que la jurisprudence ne consacrerait la violation du principe général du délai raisonnable que si elle est constatée à chaque étape de la procédure. Selon la jurisprudence constante, la durée excessive d'une seule de celles-ci peut en effet, selon les circonstances, révéler un délai déraisonnable.

Or, si la durée globale de deux ans et demi pour aboutir à l'adoption de l'acte attaqué n'est pas automatiquement révélatrice d'un délai déraisonnable au regard, notamment, des règles propres à la procédure disciplinaire des militaires et des explications détaillées de la partie adverse figurant dans les écrits de procédure, la multiplication de ces auditions résulte, d'une part et selon les dires de la partie adverse elle-même, de l'attitude irrégulière de la secrétaire du conseil d'enquête, spécialement au cours des deux premières auditions, cette attitude ayant imposé à la partie adverse d'organiser le second conseil d'enquête susvisé afin de remédier à ces dysfonctionnements internes.

D'autre part, la partie adverse a manqué de diligence entre ces auditions alors que, dans de telles circonstances, il lui appartenait de se montrer d'autant plus attentive à agir avec une célérité maximale pour rectifier cette irrégularité due à son propre organe – le souci de veiller au respect de la procédure et des droits de la défense de la requérante et de diligenter la procédure avec soin devant nécessairement se concilier avec un tel impératif de rapidité.

À cet égard, contrairement à ce que soutient la partie adverse dans son dernier mémoire, la période problématique ne peut se limiter à celle allant du 27 septembre au 8 novembre 2022. Elle a, en effet, débuté bien plus tôt, comme il résulte des éléments exposés ci-après :

- la requérante comparaît une première fois devant le premier conseil d'enquête le 15 octobre 2021 ;
- à l'initiative de la secrétaire dudit conseil d'enquête, elle est avisée le 26 novembre 2021, soit près d'un mois et demi plus tard, d'une nouvelle comparution sur la base d'une « pièce qui a toute son importance puisque », selon ladite secrétaire, la requérante « y déclare l'inverse concernant la veille des faits, par rapport à ce [qu'elle avait] déclaré devant le jury du conseil d'enquête » ;
- par un courriel du 29 novembre suivant, le représentant de la requérante réagit à ce courriel et interpelle le président du conseil d'enquête pour lui faire part de son « intime conviction que les débats sont relancés par le fait que la secrétaire a effectué la lecture et a elle-même suscité de l'incertitude auprès d'un membre du conseil d'enquête et de [lui]-même avec son analyse personnelle. Elle serait donc sortie de son rôle. […] [Il] constate que des manquements et des actions critiquables sont entrepris dans la gestion de ce dossier » (dossier administratif, pièce 43) ;
- il ressort des pièces du dossier administratif que cette attitude problématique dans le chef de ladite secrétaire a pu être constatée immédiatement par le

président du conseil d'enquête ; en effet, celui-ci « confirme avoir été témoin d'un excès de zèle et d'influence de la secrétaire dans le déroulement de ce conseil. La secrétaire est clairement sortie de son rôle en influençant les membres du conseil lors des délibérations. Elle a émis trop souvent des convictions extrêmement subjectives qui ont orienté les discussions. À l'issue des premiers débats, elle a comme par magie retrouvé des documents qui, selon elle, remettaient en cause les conclusions du conseil d'enquête. Elle a elle-même provoqué une seconde audition qui s'est révélée inutile. Cette nouvelle audition a semé le doute et influencé l'avis d'un des membres en défaveur de l'intéressée. Le représentant syndical, remarquable en tous points lors des débats, a d'ailleurs rappelé à l'ordre la secrétaire en me demandant de l'enjoindre de se taire. Des tensions sont apparues lors des débats par le seul fait de la secrétaire. Le comportement et l'implication de la secrétaire ont clairement influencé le déroulement des débats et orienté leur issue. J'ai pour ma part informé à ce sujet son échelon hiérarchique direct en cours de procédure » ; ce n'est toutefois que par un courriel du 1er juillet 2022, soit sept mois et demi après la première comparution et cinq mois et demi après la seconde, que le président fait part de cette information au Dir HR&Vmg (dossier administratif, pièce 71) ; le dossier administratif ne permet pas de savoir s'il se manifeste ainsi d'initiative ou à la demande de celui-ci ;

- la requérante comparaît donc une deuxième fois le 14 janvier 2022, soit trois mois après sa première comparution, et ne reçoit le procès-verbal y afférent que le 10 février suivant, soit près d'un mois plus tard ;
- le 8 mars 2022, cinq mois après la première comparution, le conseil d'enquête recommande de prononcer le retrait définitif de ses fonctions ;
- le 19 avril 2022, la requérante et son représentant sont reçus par le Dir HR&Vmg du cabinet de la ministre ; le contenu de cette réunion est confirmé par un courriel du représentant de la requérante du 25 avril suivant dans lequel, à l'instar de ce qu'il a fait le 29 novembre 2021, il dénonce l'« ingérence de la part de la secrétaire dans les débats officiels et en dehors du conseil d'enquête » ;
- comme l'admet le mémoire en réponse (page 25) et comme indiqué ci-avant, ce n'est que le 1er juillet 2022, soit plus de deux mois plus tard, que le président du conseil d'enquête « transmet son évaluation [précitée] quant au déroulement du premier conseil d'enquête au Dir HR&Vmg », à la « suite [des] éléments soulevés par le représentant syndical de la requérante dans son *mail* du 25 avril 2022 » ;
- le 9 mai 2022, soit deux mois après la délibération susvisée du conseil d'enquête du 8 mars, le dossier est signé par le DG HR et, le lendemain, il est porté au cabinet de la ministre ;

- la « feuille de circulation » inventoriée en pièce 38 du dossier administratif fait apparaître qu'après ce dépôt au cabinet de la ministre le 10 mai 2022, ledit dossier est encore signé :
  - le 19 mai 2022 par « SAT 7 » ;
  - le 23 mai 2022 par « CSAT/CATS » ;
  - le 8 juin 2022 par le Dir HR&Vmg ;
  - le 20 juin 2022 par le conseiller juridique ;
  - le 21 juin 2022 par l'ADAB ;
- d'après la note d'observations (page 14) déposée dans le cadre de la procédure en référé ayant donné lieu à l'arrêt n° 256.271 et selon celui-ci, le dossier est porté à la connaissance de la ministre le 26 juin 2022, soit un mois et demi après son dépôt au cabinet ; d'après le dernier mémoire, « le dossier sur base duquel elle se doit légalement de prendre sa décision, l'atteint le 1er juillet 2022 » (page 13, n° 32) ;
- le 1er juillet 2022, le président du conseil d'enquête confirme au Dir HR&Vmg l'attitude irrégulière de sa secrétaire dès la première audition du 15 octobre 2021 ;
- le 13 juillet 2022, la ministre décide qu'un second conseil d'enquête doit être organisé ;
- le 11 août 2022, la section HRA-E/D avertit le chef de corps de la requérante de l'annulation de la recommandation précitée du 8 mars 2022 et de la nouvelle comparution devant un second conseil d'enquête, ce dont la requérante prend connaissance le 18 août 2022 suivant ;
- par un courriel du 7 septembre 2022, la secrétaire du second conseil d'enquête informe la requérante de cette nouvelle procédure et l'invite à se présenter le 12 novembre suivant notamment pour connaître ses disponibilités les quatre prochains mois ;
- par un courriel du 13 septembre 2022, la secrétaire informe le président désigné pour le conseil d'enquête en lui suggérant l'audition « de préférence le 07, 08 ou 10 Nov 22, si cela [lui] convient » ;
- le 15 septembre, la secrétaire lui adresse un rappel et, le lendemain, le président du conseil d'enquête lui confirme le calendrier ;
- dès le 16 septembre 2022, la secrétaire en informe la requérante et les membres potentiels du conseil d'enquête, en rappelant à ceux-ci que « la désignation comme membre d'un conseil d'enquête est considérée comme activité prioritaire. […] *A priori,* seules les opérations, les cours statutaires de longue durée ou un état de santé défaillant pourront être invoqués pour ne pas siéger dans un conseil d'enquête » ;
- par un courriel du 26 septembre 2022, la même secrétaire informe les membres retenus de l'agenda définitivement fixé, en insistant à nouveau sur

le caractère prioritaire de cette activité ; elle leur communique le dossier par un courriel du lendemain ;

- le 8 novembre 2022, la requérante comparaît devant ce second conseil d'enquête, en présence de son représentant syndical.

Il s'ensuit que dès le 15 octobre 2021, l'irrégularité de la procédure était manifeste et aurait déjà pu engendrer une réaction spontanée de l'autorité disciplinaire, particulièrement eu égard à la dénonciation susvisée du 29 novembre suivant. La procédure s'est toutefois poursuivie comme si de rien n'était, a entraîné une seconde audition le 14 janvier 2022, trois mois plus tard, puis la recommandation du 8 mars 2022 près de deux mois plus tard. Six mois se sont ainsi écoulés au départ d'une première comparution ostensiblement entachée d'irrégularités. Si, certes, le second conseil d'enquête a été organisé à la demande expresse de la requérante le 19 avril 2022, le constat qui précède aurait dû impliquer, dès la prise de conscience de l'attitude problématique de la secrétaire clairement susceptible de nuire aux droits de la requérante et au bon déroulement de la procédure, une réaction rapide de l'autorité et la convocation sans délai d'un nouveau conseil d'enquête pour que celui-ci se déroule dans le respect des droits de la défense de la requérante et du principe d'impartialité.

En tout état de cause, comme le reconnaît la partie adverse elle-même, « l'organisation de ce deuxième et nouveau conseil d'enquête a fait suite à l'entretien avec le Dir HR&Vmg du cabinet de […] la Ministre de la Défense, accordé le 19 avril 2022 » (mémoire en réponse, page 27). Il s'avère donc, et cela est confirmé par le dossier administratif, que dès cette date, le Dir HR&Vmg était au courant de l'irrégularité du premier conseil d'enquête compte tenu de l'attitude susvisée de sa secrétaire. S'il n'en a reçu la confirmation de son président que le 1er juillet 2022 –sans que le dossier ne permette d'établir si celle-ci lui a été communiquée d'initiative ou à sa demande –, il n'en demeure pas moins qu'entre le 19 avril et le 1er juillet 2022, soit pendant deux mois et demi, la partie adverse ne fait état d'aucune démarche entreprise pour en connaître davantage sur le déroulement de ce premier conseil d'enquête et pour, le cas échéant et compte tenu de son irrégularité manifeste et immédiatement constatée par son président, envisager et suggérer rapidement à la ministre d'organiser au plus vite un second conseil d'enquête dépourvu des vices ayant ainsi affecté le premier. Au contraire, et nonobstant cette dénonciation par les soins du représentant syndical de la requérante dès le 29 novembre 2021 au président du premier conseil d'enquête et dès le 19 avril 2022 au Dir HR&Vmg, ce dernier se limite à signer le dossier le 9 mai 2022, soit vingt jours plus tard, et ce apparemment sans la moindre réaction ou investigation complémentaires. Si le dossier est déposé avec la diligence requise dès le lendemain au cabinet de la ministre, il faudra encore attendre le 26 juin suivant (selon la note

d'observations) ou le 1er juillet suivant (selon le dernier mémoire), soit plus d'un mois et demi, pour que celle-ci en soit informée, la « feuille de circulation » faisant encore apparaître avant cette prise de connaissance les signatures du « SAT 7 » (le 19 mai), du « CSAT/CATS » (le 23 mai), du même Dir HR&Vmg (le 8 juin), du conseiller juridique (le 20 juin), et, enfin, de l'ADAB (le 21 juin).

Contrairement à ce que laisse entendre la partie adverse, il n'est donc nullement question, dans le cadre d'un tel contrôle juridictionnel, de prétendre se substituer à elle et d'apprécier l'agenda de la ministre ou des différentes autorités consultées, le fonctionnement de son cabinet ministériel ni même l'opportunité d'envoyer la requérante en mission à l'étranger, éléments qui, comme elle l'observe pertinemment, ne relèvent pas de la compétence du Conseil d'État.

Si la procédure apparaît ensuite avoir connu une accélération en étant notamment diligentée avec la rapidité requise par la secrétaire du second conseil d'enquête pour aboutir à l'audition de la requérante le 8 novembre 2022 qui, comme le relève pertinemment la partie adverse, ne pouvait raisonnablement avoir lieu plus tôt compte tenu des congés et absences de celle-ci, il n'en demeure pas moins qu'il résulte de ces constatations qu'entre le 15 octobre 2021, date du constat instantané des irrégularités commises lors du premier conseil d'enquête, et le 13 juillet 2022, date de la décision de la ministre d'en organiser un second, neuf mois se sont écoulés sans qu'aucune initiative soit prise par l'autorité disciplinaire, à chacun de ses échelons, pour tenter de rectifier au plus vite cette irrégularité alors qu'elle avait été clairement dénoncée dès les 29 novembre 2021 et 19 avril 2022.

En tout état de cause et indépendamment de la charge de travail exposée par la partie adverse, il n'apparaît pas de ce qui précède que c'est celle-ci qui est à l'origine de ce laps de temps anormalement long en dépit d'irrégularités immédiatement dénoncées et non contestées par le président du conseil d'enquête. Enfin, quant aux congés légaux auxquels ont droit les membres du personnel de la partie adverse et qui ne sont évidemment pas remis en question, il convient d'observer que si le DGHR était en congé du 1er au 22 mai 2022, le dossier a pu passer par la voie de son remplaçant officiel pour « permettre de partir le 9 mai 2022 » (dernier mémoire, page 17, n° 41), preuve s'il en est que des mesures peuvent être prises pour assurer le remplacement des membres du personnel de la partie adverse durant leurs absences ou congés pour que ceux-ci soient compatibles avec le principe général susvisé.

Un délai de neuf mois pour réagir à une irrégularité incontestée et incontestable lors de la première comparution de la requérante devant le premier conseil d'enquête et pour en tenir un second, ne respecte pas le principe général du

délai raisonnable. L'arrêt n° 255.403 ne bouleverse pas ce constat compte tenu de l'ampleur d'un tel délai qui représente près d'un tiers de la durée globale de deux ans et demi entre la constatation des faits et l'adoption de l'acte attaqué.

Le premier moyen est fondé.

V. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 924 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

L'arrêté ministériel n° 97139 du 27 mars 2023, retirant définitivement à C. B. son emploi par mesure disciplinaire, est annulé.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 924 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 16 mai 2024, par la VIIIe chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Luc Detroux